



Gender Studies

Editorial • Erika Weinzierl Preis 2008 • Gewalt als Kulturdelikt? • Sexuelle Belästigung • AKG • Film „Kaltes Land“ • Frauenbilder im Militär • Ballkönigin • Lektüre-Empfehlungen •

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Mit diesem Newsletter melden wir uns aus der verlängerten Sommerpause zurück und freuen uns jetzt wieder neue Film- und Buchempfehlungen, Veranstaltungstipps sowie einige interessante Artikel präsentieren zu können. Schwerpunktmäßig beschäftigen wir uns in dieser Ausgabe mit dem Thema „Sexuelle Belästigung“.

Bernadette Gotthardt zeigt einen Rückblick der Debatte „Gewalt gegen Frauen“ und setzt sich weiters mit der Aussage der Innenministerin Fekter auseinander, die Ehrenmorde, Genitalverstümmelung und Zwangsverheiratung (und somit eine Form von sexueller Diskriminierung) in Österreich als Kulturdelikt bezeichnen will.

Aus juristischer Sicht versucht Ingrid Schmutzhart den Begriff „Sexuelle Belästigung“ zu klären: Was versteht man darunter? Ab wann kann man überhaupt davon sprechen? Wer ist davon betroffen? Zur Sprache kommt hier auch sexuelle Belästigung in der Werbung.

Marietta Bauernberger stellt in diesem Newsletter den AKG – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor und gewährt uns Einblicke in dessen Tätigkeiten.

Ursula Vieider setzt sich mit dem Film „Kaltes Land“ auseinander, in dem einige Frauen versuchen, einen stark männerdominierten Bereich (den Bergbau in North Minnesota) aufzubrechen. Sie kämpfen für gleiche Behandlung vonseiten der Arbeitgeber, aber ebenso um Akzeptierung und Anerkennung durch ihre männlichen Kollegen.

Mit ihrem Beitrag will Daniela Millinger „Frauenbilder im Militär“ aufzeigen – wie werden Frauen im Militär allgemein sowie in Werbematerialien des österreichischen Bundesheeres dargestellt?

Um Mädchen und Fußball geht es in dem Artikel „Ballkönigin“ von Hanna Rohn. Das Frauenbüro der Stadt Salzburg initiierte das Projekt im Rahmen der EM 2008.

Auch die Neuauflagen in der gendup-Bibliothek findet Ihr in unserem Newsletter. Wir laden Euch ein, unser Angebot zu nutzen und in der Bibliothek zu stöbern.

Wer Lust hat, das Redaktionsteam zu verstärken, ist herzlich eingeladen, sich beim nächsten Newsletter einzubringen. Wir sind immer froh über neue Ideen bzw. Artikel, besondere Vorkenntnisse sind nicht nötig.

Bitte bei ursula.vieider@sbg.ac.at melden. Wir freuen uns auf Euch.

Viel Spaß beim Lesen dieses Newsletters!

Ingrid Schmutzhart & Ursula Vieider

Erika Weinzierl Preis 2008

Der Erika Weinzierl Preis für Abschlussarbeiten aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung wird heuer bereits zum 4. Mal vergeben.

Die feierliche Preisübergabe findet am 27.11.2008 um 19:00 Uhr in der Abgusssammlung antiker Plastiken, Alte Residenz, Residenzplatz 1 bei Stiege 4 statt.

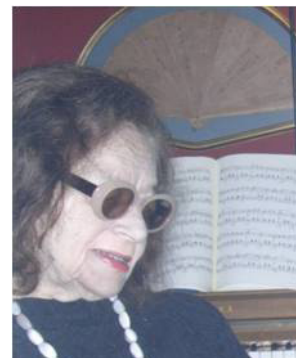
Ausgezeichnet wird eine Diplomarbeit oder Dissertation, die sich innovativ mit der Variable Geschlecht in den unterschiedlichsten Bereichen des menschlichen Handelns und Wirkens auseinandersetzt oder sich einem Thema der Frauenforschung widmet. Dabei sollen einerseits die Mechanismen und Strategien untersucht werden, die diese Konstruktionen von Geschlecht aufrechterhalten, ebenso können auch andere Dimensionen wie Alter, Religion, ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung in der Arbeit mitbehandelt werden.

Mit der Verleihung eines Wissenschaftspreises, der diese interdisziplinären Inhalte würdigt, wird ein wichtiger Beitrag zur Anerkennung von Frauen- und Geschlechterforschung geleistet. Gleichzeitig wird das (wissenschafts-)politische Ziel, Geschlechterdemokratie zu fördern, öffentlichkeitswirksam unterstützt.

Der Erika Weinzierl Preis wird vom Frauenbüro Stadt Salzburg und vom Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg gestiftet und ist mit 1500 EUR dotiert. Ausgewählt wird der/die PreisträgerIn von einer Jury, die sich aus Gender ExpertInnen der Universität Salzburg, der Leiterin des gendup und je einer Vertreterin der beiden Stiftungsstellen zusammensetzt.

Als Namensträgerin für den Preis konnte die Grande Dame der österreichischen Zeitgeschichtsforschung, em. Univ.-Prof.ⁱⁿ Erika Weinzierl, gewonnen werden. Sie hat über Jahre in Forschung und Lehre an der Paris Lodron Universität Salzburg gewirkt – damals als eine der ersten Professorinnen Österreichs. Auch ihr 1975 erschienenes Buch „Emanzipation? Österreichische Frauen im 20.

Jahrhundert“ nimmt im Kontext von Frauenforschung und Geschlechterdemokratie eine Pionierrolle ein: Es war hierzulande die erste umfassende und öffentlichkeitswirksame Bestandsaufnahme mit Blick auf die gesellschaftliche Realität von Frauen.



Feministische Gewaltdiskussion und „Kulturdelikte“

Bernadette Gotthardt

Gewalt und Frauenbewegung: Ein Rückblick

Die öffentliche Thematisierung von Gewalt gegen Frauen ist keine Selbstverständlichkeit und wurde erst von der Neuen Frauenbewegung, die sich Ende der 60er Jahre formierte, eingefordert. Den Grundstein für die Auseinandersetzung mit Gewalt gegen Frauen legte Helke Sander 1968 mit ihrer Aussage „Das Private ist politisch“. Diese Feststellung gründet auf der Erkenntnis, dass auch private Beziehungen Geschlechterhierarchien unterworfen sind. Gerade wenn es um körperliche Gewalt an und Missbrauch von Kindern und Frauen geht, ist eine Politisierung des Privaten von Bedeutung, da Tätern durch Tabuisierung Schutz und besondere Möglichkeiten zur Ausübung von Gewalt geboten werden.

In den für die Neue Frauenbewegung kennzeichnenden Selbsthilfe- und Erfahrungsgruppen sprachen Frauen über Misshandlungen und sexuelle Übergriffe im familiären Umkreis. Dadurch wurde das erschreckende Ausmaß der Gewalt gegen Frauen erst allmählich erkennbar und Betroffene begannen, gemeinsam nach Lösungsstrategien zu suchen. Gründungen von Beratungsstellen, Notrufen und Frauenhäusern als Zufluchtsstätten waren somit die direkte Konsequenz praktischer Erfahrung. Erin Pizzey gründete 1972 das erste Frauenhaus Europas in London und gilt seither als Begründerin der Frauenhausbewegung, in deren Verlauf viele weitere Frauenhäuser entstanden. Mittlerweile gibt es in der EU rund 1500 Zufluchtsstätten für Opfer häuslicher Gewalt. Die Frauenhausbewegung trat dabei stets für den Schutz der Opfer ein.

1976 fand ein „Internationales Tribunal Gewalt gegen Frauen“ in Brüssel statt, das der feministischen Gewaltdiskussion zum Durchbruch verhalf. Seither ist die Auseinandersetzung mit Gewalt gegen Frauen und dem Widerstand dagegen kontinuierliches Desiderat der Frauenbewegung. Weitere wichtige Eckpunkte sind die auf der UN-Weltmenschenrechtskonferenz 1993 verabschiedete Erklärung zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, die Einrichtung des Amtes eines ständigen UN-Sonderberichterstatters über Gewalt an Frauen 1994 und die Erklärung des Jahres 1999 zum Europäischen Jahr gegen Gewalt an Frauen. Das intensive Engagement schlug sich letztlich auch in der Gesetzgebung nieder.

„Kulturdelikte“

Nun sorgte ÖVP-Innenministerin Maria Fekter im Sommer für reichlich Unmut, als sie den Begriff „Kulturdelikte“ einführen wollte. Damit sollten jene Taten gemeint sein, die nach österreichischem Gesetz illegal sind, für Angehörige anderer Kulturkreise hingegen zur „Tradition“ gehören. Sie nannte die entsprechenden Taten auch gleich beim Namen: Es ging ihr in erster Linie um Ehrenmorde, Genitalverstümmelungen und Zwangsverheiratungen – also Verbrechen an Frauen, die Ausdruck patriarchaler Machtstrukturen sind. Dies wird allerdings verschleiert, indem man solche Delikte einfach einer „fremden Kultur“ zuschiebt. Zudem gäbe es eigentlich bereits einen eigenen, viel treffenderen Begriff: Jenen der Gewalt im Geschlechterverhältnis. Dieser wurde 1997 von Carol Hagemann-White geprägt

und meint „jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, welche mit der Geschlechtlichkeit des Opfers und des Täters zusammenhängt und unter Ausnutzung eines Machtverhältnisses durch die strukturell stärkere Person zugefügt wird“. Würde man aber entsprechende Verbrechen tatsächlich als Gewalt im Geschlechterverhältnis erkennen und auch so bezeichnen, so fielen beispielsweise auch „Mord aus Eifersucht“ oder Missbrauchsfälle darunter. Somit könnten uns auch „wir in Österreich“ einer Diskussion darüber nicht mehr so leicht entziehen – was vielleicht bezweckt werden sollte.

Der Begriff „Kulturdelikte“ wurde zum Glück jedoch nicht nur von den anderen Parteien vehement abgelehnt, sondern auch beispielsweise vom Verein autonomer Frauenhäuser, der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt oder Integrations-Beratungsstellen. Die kritischen Stellungnahmen und Auseinandersetzungen der Gegner dieses neuen Begriffs zeigen deutlich, dass nicht alle die jahrzehntelangen Bemühungen, Gewalt gegen Frauen zu thematisieren und zu bekämpfen, verschlafen haben.

Literaturangaben und Weblinks

Dackweiler, Regina-Maria/Schäfer, Reinhild (2002): Gewalt, Macht, Geschlecht – Eine Einführung. In: Dackweiler, Regina-Maria/Schäfer, Reinhild (Hg.): Gewalt-Verhältnisse. Feministische Perspektiven auf Geschlecht und Gewalt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 9-26

Schäfer, Reinhild (2002): Feministisches Engagement in der Zivilgesellschaft gegen Gewalt an Frauen. Projekt der Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Dackweiler, Regina-Maria/Schäfer, Reinhild (Hg.): Gewalt-Verhältnisse. Feministische Perspektiven auf Geschlecht und Gewalt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 201-220

www.ceiberweiber.at > Herstory > 20 jhd > Geschichte der Frauenhausbewegung (2.9.2008)

www.wikipedia.org > Frauenrechte (2.9.2008)

Sexuelle Belästigung?

Ingrid Schmutzhart

§ 6 Abs 2 der aktuellen Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. I Nr. 98/2008) lautet:

„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.“

Sexuelle Belästigung stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar und ist somit ausdrücklich verboten. Gemeint ist keine von beiden gewollte Liebesbeziehung oder Flirt, sondern Sexuelle Belästigung bezeichnet immer psychische, physische oder strukturelle Gewalt.

Wer?

Meist sind es Frauen, die mit sexueller Belästigung bewusst demoralisiert werden und aufgrund befürchteter beruflicher Nachteile schweigen.

Wo?

Sexuelle Belästigung findet meist in Abhängigkeitsverhältnissen statt. Ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe ist die Demonstrierung von Macht.

Was?

Sexuelle Belästigung bezeichnet jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in nonverbaler, verbaler oder körperlicher Form äußern kann.

Wie?

Anzüglichkeits Bemerkungen über Bekleidung oder Figur, sexuelle Anspielungen, das Pornofoto an der Wand, ein unerwünschter Arm um die Schulter, Aufforderungen zum Geschlechtsverkehr etc., sind alles Tatbestände, die unter den Begriff „Sexuelle Belästigung“ fallen.

Wann?

Was ist schon dabei an einem zweideutigen Witz, einem kleinen Klaps auf den Po oder ein paar taxierenden Blicken? „Frau soll nicht so überempfindlich reagieren“ ist die generelle Einstellung. Solange kein Bewusstsein gegen Sexuelle Belästigung in der Gesellschaft existiert, wird diese Diskriminierung weiterhin passieren.

Wer setzt die Grenzen, wann wird die Würde eines Menschen verletzt?

Sexuelle Belästigung hat viele Facetten. Hier ein paar Beispiele aus der Praxis, entnommen den Tätigkeitsberichten der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

☹ „Während einer Prüfung starrt der Professor der Studentin fortwährend auf den Busen, verunsichert sie und lenkt sie ab. Dann berührt seine Hand ‚ganz nebenbei‘ ihr Knie. Die junge Frau weiß momentan nicht mehr, wie sie sich verhalten soll. Aus Angst vor nachteiligen Folgen übergeht sie die Situation und reagiert so als wäre nichts passiert.“

☹ „Eine sechzehnjährige Schülerin ist über den Sommer als Praktikantin im Büro tätig. Nach einiger Zeit bemerkt sie, dass ihr Chef sie unangenehm anstarrt. Er sagt auch zu ihr, wenn sie einen Rock anziehen würde, so würde er ihr EUR 15 in der Stunde zahlen. Die Schülerin lehnt dieses Angebot ab. Ihr Chef wiederholt es aber immer wieder, bis sie sich entschließt, das Praktikum vorzeitig zu beenden. Im Jahr darauf bewirbt sie sich neuerlich um einen Ferialjob bei der Firma, weil ihr die Arbeit großen Spaß gemacht hat und auch die Bezahlung in Ordnung gewesen ist. Gleich am ersten Tag teilt der Chef sie zum Blumengießen in seinem privaten Haushalt ein. Dort erwartet er sie mit Nylonstrümpfen und Strapsen und meint zu ihr, sie solle diese anziehen.“

☹ „Die Antragstellerin war im Unternehmen als Lehrling im Lehrberuf Bürokauffrau angestellt. Schon beim Einstellungsgespräch habe sich der Vorgesetzte bei ihr nach einem Freund erkundigt und ob sie schon mit ihm geschlafen habe. Sie habe schon am ersten Tag bemerkt, dass dieser Frauen herabsetzend behandle und habe sich von ihm ständig beobachtet gefühlt und dabei den Eindruck gewonnen, dass er dies mit eindeutigem sexuellen Interesse täte, da den Blicken zumeist sexuell gefärbte Bemerkungen gefolgt wären. Er habe immer wieder nach ihrem Sexualleben gefragt, sie habe versucht die ständigen Belästigungen zu ignorieren.

Im Zuge eines von ihr mit Kolleginnen geführten Gesprächs über das Heiraten habe dieser gefragt, was sie denn koste, EUR 5000 oder EUR 6000 und wie viel sie wolle.

Am nächsten Tag habe der Vorgesetzte seine zweideutigen und einschüchternden Bemerkungen wieder fortgesetzt, sodass die Arbeitssituation für die Antragstellerin noch unerträglicher geworden sei. Am selben Tag habe dieser ihr gegenüber plötzlich die Entlassung ausgesprochen.“

☹ „Der Chef nennt die Frau nicht bei ihrem wirklichen Namen, sondern gibt ihr den Kosenamen „Cinderella“. Des öfteren schimpft er sie eine „Tussi“. Sie wird auch ganz selbstverständlich von ihm geduzt. Bemerkungen über ihre Brüste sind weiterhin an der Tagesordnung. Als sie mitteilt, dass sie im Urlaub nach Kuba fliegen werde, meint ihr Chef sie solle dort „einen Neger ausprobieren“, die hätten „so große Schwänze und könnten so gut ficken“. Danach stellt er fest, dass Thailänderinnen den „Kitzler weiter oben hätten“. Die Frau ist schockiert und fragt ihn, ob er etwas getrunken hätte. Sie versucht mit der Feststellung, dass sie verheiratet sei und an anderen Männern nicht interessiert sei, die Situation zu meistern.

Im Weiteren kommt es auch zu körperlichen Übergriffen. Eines Vormittags packt ihr Chef die Frau „so zum Spaß“ an ihren Haaren, die hinten zu einem Zopf zusammengebunden sind. Ein wenig später greift er ihr an die Hüften und fragt, ob sie wisse, wo sein Handy sei.

Bei einem Gespräch darüber, dass sie erkältet sei, meint ihr

Chef, dass sie sich "nach dem Ficken immer gut zudecken müsse". Im Büro war auch der Geschäftsführer anwesend."

☹ „Eine Frau ist für 30 Stunden als Reinigungskraft in einem Glas erzeugenden Unternehmen beschäftigt. Gleich zu Beginn, schon bei Alltagsgesprächen über die Hitze, ist es unter Gelächter zu Äußerungen seitens ihrer männlichen Arbeitskollegen gekommen, dass sie sich ausziehen könne. Ein wenig später beginnt ihr Chef mit Kommentaren über weibliche Brüste. Zunächst sind diese allgemein gehalten, später kommt es auch zu direkt an die Frau gerichteten Äußerungen. Der Chef fragt sie, als sie neben ihrer Kollegin in der Garderobe sitzt unverblümt, warum sie so kleine Brüste habe. Er meint außerdem, ihre Kollegin solle ihr „etwas abgeben“, diese habe sowieso zu viel.“

☹ „Eine Frau arbeitet seit ungefähr einem Jahr als Tischlerhelferin in einem Unternehmen.

In diesem Unternehmen sind neben dieser Frau noch sieben Männer als Tischler und eine Frau als Bürokraft beschäftigt. Die Frau wird von einem erst vor kurzem eingestellten neuen Kollegen sowohl sexuell belästigt als auch gemobbt. So erklärt er ihr täglich, dass sie nichts könne, meckert den ganzen Tag an ihrer Arbeit herum und verschleppt ihr Arbeitsmaterial, wodurch sie an ihrer ordnungsgemäßen Arbeit gehindert wird. Es gibt auch einige sexuelle Übergriffe, so hat er ihr einmal auf die Brust gegriffen und einen Schlag auf das Gesäß versetzt und sie so festgehalten, dass daraus am Oberarm ein Bluterguss entstand. Er bezeichnet sie auch immer wieder als Hure.“

☹ „Ein weiblicher Maurerlehrling wird von den männlichen Kollegen verbal belästigt. Pornobilder werden auf dem Spind des Mädchens befestigt. Das Mädchen versucht sich anfangs zu wehren, doch vergeblich. Die Mutter wendet sich an den Chef und Ausbilder. Doch dieser meint: Das Mädchen müsse damit leben in dieser Branche und lernen sich durchzusetzen.“

☹ „Eine Turnusärztin fragt, was sie unternehmen müsse, damit sie eine Ausbildungsstelle bekomme. Ein Facharzt rät der Medizinerin daraufhin vor Publikum zum Oralsex mit dem Chef der Abteilung.“ (SN vom 6. Dezember 07, S. 6)

Folgen?

Die Auswirkungen von Sexueller Belästigung sind weitgreifend für die betroffenen Personen. Von andauernden Stresssituationen, Verlust der Freude an der Arbeit, psychosomatischen Leiden, Depressionen bis zu schweren Krankheiten können die Folgen reichen. Sexuelle Belästigung wirkt sich auch negativ auf das Arbeitsklima aus, schafft Misstrauen und Verunsicherung.

Maßnahmen?

Opfer müssen ernst genommen und unterstützt werden. Diese Aufgabe kommt in erster Linie den MitarbeiterInnen und direkten Vorgesetzten zu, die durch Schaffung eines offenen Arbeitsklimas und Information wesentlich zur Verbesserung der Situation beitragen können. Als Anlaufstelle dienen außerdem speziell hierfür geschaffene Einrichtungen wie die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Gleichbehandlungskommission. An der Universität ist für diese Aufgabe der Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen (AKG) zuständig.

Vielleicht wirkt auch die neue Betriebsvereinbarung der Universität Salzburg über partnerschaftliches Verhalten sowie zur Verhinderung von Mobbing Sexueller Belästigung entgegen.

Sexuelle Belästigung hat keinen Platz in unserer Gesellschaft und darf nicht geduldet werden!

Sexuelle Belästigung in der Werbung

Sexuelle Belästigung finden wir leider in vielen Bereichen, so auch in der Werbung:

Bei einer BIPA-Werbeaktion, genauer gesagt geht es um die Fußballkarten (rot, gelb und rosa, inkl. Pfeiferl), die man zur Zeit der Fußball EM bei einem Einkauf bei BIPA als Werbegeschenk bekommen hat. Auf den Karten waren Sprüche zu lesen, die Frauen dazu aufforderten, während der Übertragung eines Fußballspieles den Mund zu halten, (den Mann?) mit Bier zu bedienen und als Sexobjekt zur Verfügung zu stehen.

Die Texte auf den Karten:

Rote Karte: „RUHE!“ Rückseite: „SCHATZ! Deine Lippen sind so sinnlich und wunderschön. Aber wusstest Du, dass sie am allerschönsten sind, wenn du sie geschlossen hast?“

Rosa Karte: „SEX!“ Rückseite: „SCHATZ! Du hast mich 90 Minuten mit deinem tollen Look abgelenkt. Jetzt würde ich mich freuen, wenn wir das Fußballspiel als Vorspiel sehen würden und direkt zur Sache kommen könnten.“

Gelbe Karte: „BIER!“ Rückseite: „Du hast so schöne gepflegte Beine: Sei doch so nett und lauf damit mal rüber zum Kühlschrank und hol' mir ein kühles Erfrischungsgetränk, damit ich deinen eleganten Laufstil bewundern kann.“

*

Die Salzburger Nachrichten berichten am 7. Oktober 2008 von einer Werbekampagne, die für steirische Äpfel mit dem Slogan „frisch, saftig, steirisch“ wirbt. Zu sehen ist auf diesem Plakat eine attraktive Frau mit weit geöffnetem Dekolletée, daneben steht „Saftig vernaschen“. Diese Kampagne erregte die steirischen Gemüter, sodass der Österreichische Werberat eingeschaltet wurde.

*

Bei einer Internetwerbung von Kawasaki wird die Grenze zu Gewalt bereits überschritten, wie uns folgender Link zeigt: <http://www.evisor.tv/tv/motorrad-fun/sexuelle-belaestigung-am-arbei-5066.htm>

*

In manchen Betrieben wird aber doch bereits Aufklärung betrieben und anhand von Beispielen und Maßnahmen der Sexuellen Belästigung der Kampf angesagt!

Siehe Link:

http://www.focus.de/jobs/karriere/karrierevideos/karriere-videos-sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz_vid_2493.html.

AKG – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

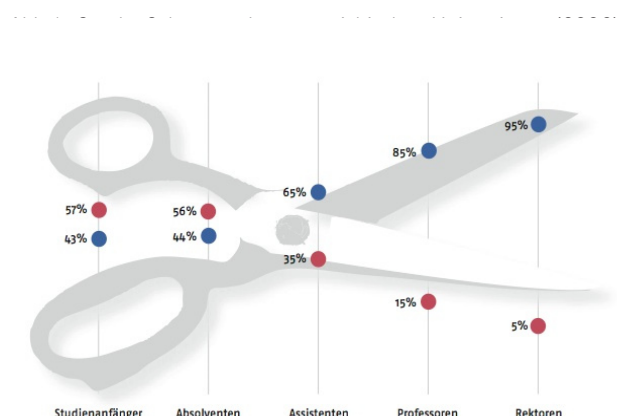
Marietta Bauernberger

1992 wurden an den österreichischen Universitäten erstmals Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Langjährige Vorarbeiten und engagierte Frauenarbeit waren dafür notwendig.

Die anfänglichen Ziele des Arbeitskreises waren dieselben wie heute: Eine Erhöhung des Frauenanteils an der Universität in allen Bereichen auf 40 %.

Wobei der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal damals wie heute höher, beim wissenschaftlichen Personal, besonders auf der ProfessorInnenebene (siehe Grafik), dramatisch darunter liegt. Mittlerweile sind mehr als die Hälfte aller Studierenden und AbsolventInnen weiblich, die „gläserne Decke“ ist allerdings nach wie vor beständig.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Salzburg besteht aus 15 Haupt- und 15 Ersatzmitgliedern. Sie setzen sich aus den Kurien der Professorinnen und Professoren, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vertreterinnen und Vertretern des allgemeinen Universitätspersonals und aus Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden zusammen und sind auf die Dauer von zwei Jahren gewählt.



Quelle: heureka, Wissenschaftsmagazin im Falter

Grafik: Hackl, APA, <http://www.falter.at/web/heureka/blog/?p=119>
abgerufen am 15.08.2008

Die Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind als Teil der Satzung im Frauenförderungsplan der Universität Salzburg verankert.

Zentraler Bestandteil der Gleichstellungsarbeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken und Angehörige der Universität in Fragen der Gleichbehandlung zu beraten.

Durch die Novelle des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGIBG) 2004 wurde der Zuständigkeitsbereich des AKG auf Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Alter und Weltanschauung ausgeweitet.

Konkret passiert die Arbeit des AKG durch:

- Einbindung des AKG in alle wissenschaftlichen und allgemeinen Personalaufnahmeverfahren
- Einbindung des AKG bei Berufungs- und Habilitationsverfahren
- Beratung in Fragen der Gleichbehandlung
- Frauenfördernde Maßnahmen durch Vergabe von Stipendien
- Konzipierung frauenfördernder Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung
- Gesamtösterreichische Vernetzungsarbeit

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des AKG liegt in der Einrichtung der Beratungsstelle bei sexueller Belästigung an der Universität.

Die Beratungsstelle wurde 2005 gegründet. Sie steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden der Universität Salzburg und des Mozarteums offen und soll Betroffenen konkrete Hilfe anbieten.

Das Beratungsangebot ist anonym, kostenlos und vertraulich und wird von einer externen Psychologin durchgeführt. Das Angebot umfasst:

- Unterstützung und Klärung der aktuellen Situation bzw. des bisherigen Verlaufs
- Abklärung der weiteren Vorgangsweise und Entscheidungshilfe
- Information über mögliche Schritte und spezifische Weitervermittlung an Beratungseinrichtungen

Hotline für telefonische Beratung und für persönliche Terminvereinbarung: +43(0)664/4995968, Mittwoch 13:00 – 14:00 Uhr

Weitere Infos unter: www.uni-salzburg.at/akg

Studierende können auch an die neue StudentInneninitiative „sagenwasist@gmx.at“ schreiben und so Unterstützung bei etwaigen Problemen bekommen. Ansprechperson hierfür ist Marlene Kerstin Roithner.

Filmtipp

Kaltes Land (North Country)

Ursula Vieider

Nord Minnesota, 1989: Josey Aimes (Charlize Theron), gerade von ihrem prügelnden Ehemann zu ihren Eltern geflüchtet, findet Arbeit bei Pearson

Taconite & Steel. Es wird ihr ein hoher Gehalt versprochen, um die zwei Kinder zu ernähren. Ihre Freundin Glory (Frances McDormand) und ihr Vater haben ebenfalls in dieser Firma Arbeit gefunden. Das Unternehmen beschäftigt 30mal so viele Männer wie Frauen und Josey muss bald herausfinden, dass die weiblichen Arbeiter in dieser Männerdomäne nicht gerne gesehen sind. Durch Belästigungen aller Art wird den Frauen das Arbeitsleben schwer gemacht. Daher erscheint es als kein Wunder, dass die Fluktuation sehr hoch ist. Und doch ist das hohe Gehalt für viele Anreiz genug, die Belästigungen auszuhalten und weiterhin in der Miene zu arbeiten. Doch nicht so Josey, die, nachdem sie auch öffentlich denunziert und als Hure beschimpft wird und sich in Folge ihr pubertärer Sohn von ihr abwendet, für ihr Recht kämpfen will und vor Gericht zieht. Sie fordert die sofortige Unterlassung der sexuell anzüglichen Bemerkungen und Handgreiflichkeiten den Frauen gegenüber während der Arbeit. Dazu bräuchte sie Unterstützung von Seiten ihrer Arbeitskolleginnen, die jedoch eher um ihren Job besorgt zu sein scheinen als gegen diese Ungerechtigkeiten vorgehen zu wollen.

Niki Caros Film basiert auf einer wahren Begebenheit: Im Jahre 1984 reichte die Alleinerziehende Lois Jenson eine Beschwerde gegen die EVTAC-Mine in Eveleth, Minnesota an das Minnesota Human Rights Departement ein. Sie berichtete über sexuelle Schikanen und Demütigungen von Seiten der männlichen Arbeitskollegen. Ihr Arbeitgeber, Eveleth Taconite Co. wurde zu einer Zahlung von 11000 US-Dollar verurteilt, doch das Unternehmen weigerte sich, den Betrag auszuzahlen. Nachdem sich zwei weitere Klägerinnen anschlossen, landete der Fall Lois E. Jenson gegen Eveleth Taconite nach 14 Jahren vor einem US-amerikanischen Gericht. Die Frauen bekamen recht und der Prozess wurde zu einem Präzedenzfall in den USA. Diese Thematik erregte im ganzen Land Aufsehen und diente für Clara Bingham und Laura Leedy Gansler als Buchvorlage mit dem Titel „Class Action“¹.

Vor zwanzig Jahren kategorisierte kein Gleichbehandlungsgesetz folgende Aussagen als sexuelle Belästigung: „Ja, der Doc hat gesagt, Sie sehen verdammt gut aus ohne Klamotten.“ „Fotzen.“ „Wir wollen aber ein bisschen was Hübsches, nichts Fettes.“ „Hey, kein Sex in der Kantine, Ladies.“ „Lieblich, sie hält den Schlauch mit beiden Händen.“ „Wollt nur mal nachsehen, ob sie ne volle Packung hat.“ „Du hast es doch gern von hinten, oder?“ „Na du kleine Sherry-Maus, leck mich am Arsch, da sitzt ne Laus.“ „Du hast es doch gerne, wenn ich deine Möse anfasse, oder?“

Auch die damit einhergehenden Handlungen wie Gummipe-



Foto: Warner Bros. Pictures Germany

nisse in Brotdosen, Sperma auf der Kleidung oder Vergewaltigungsversuche wurden gesetzlich nicht oft geahndet.

Häufig fallen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz heutzutage subtiler aus und natürlich sind diese in den Film eingebauten Aussagen leicht überspitzt dargestellt, um die Dramaturgie des Films aufzubauen und das Blut der Zuseher/innen in Wallung zu bringen. Mit der Hauptperson und deren Leidensgenossinnen soll sympathisiert werden. Daher bedient sich die Regisseurin Niki Caro auch gängigen Klischees. Das Spiel „Gut gegen Böse“ kommt auch hier nicht zu kurz. Auf der einen Seite gibt es die guten Männer, die als Beschützer, Krankenpfleger oder Anwalt fungieren und so den Frauen zur Seite stehen und ihnen helfen, sich wieder aufzurappeln. Dem gegenüber stehen die bösen Männer: die männlichen Arbeitnehmer in der Mine, so scheint es, sind ausnahmslos Machos, deren Denkweise noch sehr in der traditionellen Rollenvorstellung verankert ist (Zitat Joseys Vater, als seine Tochter ihm offenbart, von nun an wie er in dieser Firma zu arbeiten: „Willst du jetzt ne Lesbe werden?“). Eine Frau sollte, wie es üblich ist, Kinder bekommen und den Haushalt führen. Oder aber sie verdient etwas als Sekretärin oder Kellnerin, jedoch nicht als ebenbürtige Arbeiterin in einem männerdominierten Beruf. Stutzig macht allerdings das Verhalten der Frauen, die mit Josey hart arbeiten: sie scheinen sich allesamt mit den Männern zu solidarisieren, ganz nach dem Motto: „Machen Sie Ihre Arbeit, halten Sie Ihren Mund und tragen Sie es wie ein Mann.“ (Zitat des Abteilungsleiters, der Josey mit der Kündigung droht, als sie sich gegen die Diskriminierungen zu wehren beginnt.) Die Arbeitskolleginnen sehen keinen Grund, nicht über abfällige Äußerungen zu schmunzeln oder sie im schlimmsten Fall zu ignorieren. Alle, bis auf Josey und eine Hand voll Ausnahmen, scheinen dahingehend keinen Ungerechtigkeitsinn entwickelt zu haben.

Fazit: „Kaltes Land“ ist weder in der Aufmachung noch in der Umsetzung besonders wertvoll und verfällt oft in gängige Klischees, doch die Schauspieler/innen überzeugen in ihrer authentischen Darstellung. Es reichte sogar für zwei Oscar-Nominierungen: Charlize Theron für die „Beste Hauptdarstellerin“ und Frances McDormand für die „Beste Nebendarstellerin“. Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird ohne Umschweife ziemlich direkt angesprochen und regt sicherlich zum Weiterdenken an.

Ein Film für all jene, die gerne niveauvolles Kinoerlebnis genießen und ihre eigene Situation in dieser Hinsicht überdenken möchten. Eventuell auch ein Film für jene, die Antwort auf die Frage haben möchten: „Was tut man, wenn die Mächtigen den Machtlosen Gewalt antun?“

¹ http://de.wikipedia.org/wiki/Kaltes_Land



http://www.heitom.de/blog/uploads/g_photo01.jpg

Frauenbilder im Militär

Daniela Millinger

Spätestens seit Demi Moore 1998 ihre Paraderolle der G.I. Jane in dem gleichnamigen Film (dt. Die Akte Jane) verkörperte, begannen öffentliche Debatten über das Thema Frauen im Militär. Die Hollywood-Produktion handelt von einer Frau, die auf Angebot des Pentagons der US-Army als Soldatin beitrifft. Szenen, in denen sie von ihrem männlichen Vorgesetzten schikaniert wird oder in denen sie sich optisch ihren männlichen Kameraden anpasst, lassen viele ZuseherInnen fragen, inwieweit Frauen gleichberechtigter Teil eines männerdominierten Systems sein können. G.I. Jane muss viele Strapazen auf sich nehmen, unter anderem ihre Weiblichkeit negieren, um von der Gruppe aufgenommen zu werden.

Dieser Film gilt als Prototyp ambivalenter Sichtweisen: Werden Frauen nur dann in militärischen Organisationen akzeptiert, wenn sie sich wie Männer verhalten und ihre Weiblichkeit ablegen (die Soldatin rasiert sich in einer Szene den Kopf)? Oder werden sie immer als „Ausnahmeerscheinung“ unter den zahlenmäßig dominierenden Männern gelten?

Darüber hinaus brachte ein aufsehenerregender Vorfall traditionelle Sichtweisen ins Schwanken: Die amerikanische Soldatin Lynndie England wurde zur Mittäterin bei Misshandlungen irakischer Häftlinge in „Abu Ghraib“ im Jahre 2004. Gemeinsam mit anderen amerikanischen Soldaten zwang sie die Männer nackt zu sexuellen Posen – für einen Iraker eine große Demütigung – und ließ sich dabei fotografieren. Diese Aufnahmen überführten die Soldatin und ihre männlichen Kollegen¹. Dabei blieb ein Foto in den Medien symbolisch haften, auf dem sie, eine weibliche Soldatin, zu sehen war, die einen nackten irakischen Häftling an einer Hundeleine führte. Die Bilder der „leash lady“ (Leinen-Dame)² gingen um die Welt; sogleich begann die Diskussion darüber, wie eine Frau zu solchen Misshandlungen überhaupt fähig sein kann.

Es ist signifikant auffallend, dass besonders die Frau als Täterin in den Medien problematisiert wurde. Die männlichen Soldaten und die dahinter stehende Befehlsstruktur blieben weitgehend ausgeblendet. De facto gestaltete sich die öffentliche Meinung nicht darüber, ob Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich berechtigt sind, andere Menschen zu foltern, sondern, ob Frauen dazu imstande sind, so eine Gräueltat zu begehen.

An diesem Beispiel wird deutlich, wie sehr das weibliche Geschlecht situationsbedingt betont wird. Hinsichtlich des Folterskandals agierte nicht eine Soldatin (Status), sondern eine Frau (Geschlecht) als (die) Täterin. Die mediale Ignoranz gegenüber männlichen Tätern lässt viele Fragen offen: Ist dieser Folterskandal keine „Überraschung“, weil Männer von Natur aus gewalttätig sind?

Mit diesem divergierenden Feld beschäftigt sich die feministische Militärsoziologie, die noch eine sehr junge Forschung betreibt. Zwar wurden in den 1980er Jahren Ansätze zu Frauen in militärischen Strukturen geliefert, dennoch fand der Forschungsgegenstand erst in den späten 1990er Jahren Aufmerksamkeit. Besonders im angelsächsischen Raum (Enloe 1997, Yuval-Davis 1997) wird die Thematisierung von Frauen in Streitkräften aufrechterhalten. Vergleichsweise dazu findet

sich in deutschsprachigen Gefilden noch eine defizitäre Forschungslage in Hinblick auf weibliche Partizipation in militärischen Strukturen. Dies begründet sich zum einen darin, dass die USA schon sehr früh (1948) ihre Streitkräfte für Frauen geöffnet haben und zum anderen darin, dass das Militär per se im sozialwissenschaftlichen Diskurs weitgehend Ignoranz aufgrund von historischen Ereignissen (Nationalsozialismus) erfahren hat.

Eifler (2002) und Seifert (2003), zwei der bekanntesten Vertreterinnen der geschlechtsspezifischen Forschung von Militärinstanzen, haben mit ihren Erkenntnissen über Dekonstruktion und Konstruktion militärischer Identitäten im Geschlechterdualismus zahlreiche Publikationen herausgegeben (1993; 1999; 2003; 2005). Zu erwähnen sind auch Gender-ExpertInnen wie Apelt (2002), Kümmel (2003) und Klein (2001), die wichtige Beiträge zur Forschungsnische „Frauen im Militär“ geleistet haben.

¹ Die Soldatin wurde zu drei Jahren Haft verurteilt und aus der amerikanischen Armee entlassen. Die neun anderen Soldaten erhielten zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Der Oberbefehlshaber zehn Jahre und somit die höchste Strafe. (Vgl. <http://www.spiegel.de/politik/ausland/0,1518,376999,00.html>, 15. Mai 2007)

² So schreibt „Die Welt“: „Eine elegante Domina in Wüstenuniform, die einen nackten Mann an der Leine hält und dumpf auf ihn niederstarrt wie auf einen räudigen Köter, gibt dem Folterskandal von Abu Ghraib Namen und Gestalt.“ (Die Welt, 8. Mai 2007)



<http://images.buch.de/images-adb/84/40/8440604f-9f70-44e5-82a1-bfcffc34ce88.jpg>

Inhaltsanalyse von Werbematerialien des Österreichischen Bundesheeres

Daniela Millinger

Österreichische Frauen spielten seit Jahrhunderten eine aktive Rolle bei militärischen Einsätzen. Ihre Teilnahme erstreckte sich von der Versorgung verwundeter Soldaten bis hin zu Kampfeinsätzen bei Söldnertruppen im Dreißigjährigen Krieg (vgl. www.bmlv.at/karriere/frauen/information_militaer.shtml, 21.04.2007).

Zwar war die Unterstützung der Frauen aus militärischen Missionen nicht mehr wegzudenken, dennoch waren sie keine offiziell anerkannten Mitglieder des österreichischen Heereswesens.

Derzeit beschäftigt das österreichische Bundesheer 304 Soldatinnen (Stand: April 2007), davon sind 235 in einem fixen Dienstverhältnis angestellt, 66 befinden sich im Ausbildungsdienst und 5 leisten einen Auslandseinsatzpräsenzdienst¹.

Die Erfahrungen der bewaffneten Streitkräfte Österreichs mit Soldatinnen ist noch relativ neu, und dadurch, dass nur wenige Studien (besonders Langzeitstudien) existieren, werden im Rahmen dieses Artikels erste Überlegungen zu möglichen, stereotypen Geschlechterdichotomien angestellt.

Folgende Fragestellungen werden getroffen:

- Manifestieren sich männliche und weibliche Geschlechterstereotype?
- Welche traditionellen Weiblichkeitsbilder lassen sich für die Soldatinnen ableiten?

Von Interesse ist vor allem, mit welchen Mitteln sich das österreichische Bundesheer in den eigenen Druckschriften und in den Printmedien darzustellen versucht.

Mit Hilfe von Elementen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2007) werden Bilder aus Broschüren des österreichischen Bundesheeres ausgewählt und hinsichtlich der Weiblichkeitskonstruktionen analysiert.

Die Wahl dieser Methode zur Darstellung sozialer Geschlechterkonstruktionen liegt in der Selbstwahrnehmung des österreichischen Bundesheeres begründet. Da sich das Militär als geschlossene, der empirischen Forschung schwer zugängliche Organisation versteht, fällt es schwer, an aussagekräftige Informationen zu kommen. Eine Möglichkeit, dennoch Zugang zu militärischem Wissen zu erhalten, ist die Analyse der „veröffentlichten Realität“ (Keller 2005, S. 80), die Einblicke in die Selbstdarstellung der Militärkultur gewährt. Die AdressatInnen dieser öffentlichen Inszenierung sind zum einen die Angehörigen der Militärorganisation selbst, zum anderen auch die Gesellschaft außerhalb der Militärgrenzen. Zweck der inneren wie äußeren positiven Positionierung ist sowohl die verbesserte Kommunikation innerhalb der militärischen Strukturen als auch das Erreichen der öffentlichen Zustimmung. (Vgl. Keller 2005, S. 80)

Beispiele

Die Broschüre „Karriere beim Heer. Frauen gehen ihren Weg“ ist eine von vier Informationsmaterialien, die sich ausschließlich

an Frauen und ihre Karrieremöglichkeiten im österreichischen Bundesheer richtet. Abbildungen 1a und 1b zeigen einen Ausschnitt aus dieser Broschüre.



Abbildung 1a

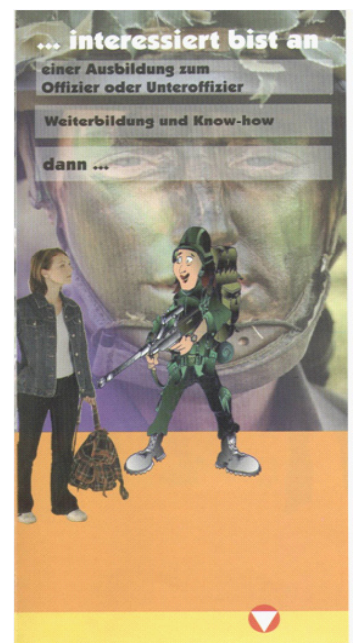


Abbildung 1b

Auf der Innenseite des Umschlags ist eine junge Frau zu sehen, die in Form eines Comics von einer Soldatin durch den Text geführt wird. Es werden explizit inländische Frauen („Wenn du Österreicherin bist“) angesprochen, die sich beim Heerespersonalamt melden können. Das Material beinhaltet eine kurze Auflistung der Angebote und Möglichkeiten, die sich durch eine Teilnahme ergeben. Vergleicht man die zwei Akteurinnen auf dem Folder, fällt auf, dass sie vom äußeren Erscheinungsbild her sehr konträr sind. Das Mädchen, dezent geschminkt, naiv wirkend (die Hand berührt das Gesicht, nach Mühlen Achs (1998) ein Zeichen für Unsicherheit) lässt sich von der Wedibe² führen. Im Gegensatz dazu steht die Soldatin, dargestellt durch körperbetonte Uniform, Stiefeln mit hackenartigen Sohlen und stark geschminkte Lippen im Mittelpunkt der Broschüre. Sie ist mehr Ebenbild von Lara Croft³, als seriöse Soldatin. Durch die geschminkten Lippen, die eng anliegende Kleidung und das Tragen von Ohringen steht die Wedibe im Widerspruch zu den realen Bedingungen: nur dezentes Schminken und kein Schmuck (Gefahr der Eigen- und Fremdgefährdung) ist im Heer erlaubt.

Die Betonung der Lippen und das Tragen der Ohringe soll die Weiblichkeit – trotz Uniform – unterstreichen, damit das Frau-sein nicht verloren geht.

Darüber hinaus fällt in Abbildung 1a und 1b das permanente Lächeln der Soldatin, selbst bei der Durchführung militärischer Aufgaben (Tragen einer Waffe), auf.

Die verwendete Sprache, „Wenn du bisher vor dem Gesetz ganz okay warst“, deutet auf einen Stil, der eher für Kinder gedacht ist. Außerdem werden bei den Voraussetzungen (mit der Überschrift „Wenn du“) bewusst körperliche Attribute angeführt („zwischen 17 und 34 Jahre alt bist“, „mindestens 1,56 m groß bist“). Bei allen untersuchten Broschüren, die sich hauptsächlich an Männer richteten, wurde die erforderliche Größe nicht erwähnt.

Auch die Abbildungen 2 und 3 verweisen auf eine typisch weibliche Konstruktion.



Ausgangsuniform für Frauen im Ausbildungsdienst bei den Luftstreitkräften

Abbildung 2

In Abbildung 2 ist eine Soldatin mit einer Ausgangsuniform für feierliche Anlässe abgebildet. Die eingenommene Pose – das Standbein nach vorne gestellt, das Lächeln in die Kamera – wirkt zum einen inszeniert und könnte auch in einem Versandhauskatalog zu finden sein, zum anderen manifestiert es die Erscheinungsform traditioneller Weiblichkeit: rot geschminkte Lippen, Rock und Schuhe mit Absätzen.

Diese Betonung des Äußeren fällt auch in Abbildung 3 auf. Eine junge Frau, die dem gängigen Schönheitsideal (lange Haare, attraktives Gesicht, körperbetonte Kleidung) entspricht, wirbt für eine Karriere als Soldatin. Im Kontrast dazu stehen zwei Soldaten und eine Soldatin in Uniform im Hintergrund. Dieser Gegensatz hat die Funktion, den Militärberuf für junge Frauen – ohne Verlust der Weiblichkeit – attraktiver zu machen sowie den Beruf der Soldatin/des Soldaten für jedefrau/jedermann als „natürlichen Job“ (vgl. Yuval-Davis 1999a, S. 24) darzustellen.

In allen dargestellten Bildern wird deutlich, dass eine Soldatin nicht ohne den Beisatz „Frau“ gezeigt werden kann. Obwohl sich in der Realität viele Soldatinnen rein optisch auf den ersten Blick kaum von ihren männlichen Kameraden unterscheiden lassen können, wird bei den Broschüren sehr viel Wert auf die Geschlechtertrennung gelegt. Soldatinnen werden überaus positiv, aber in gleichem Maße auch unnatürlich dargestellt. Die Beschreibung der Amazonen, die sich im „rauen Männermilieu“ durchgesetzt haben, weist auf Ausnahmefälle hin. Obwohl Frauen rein rechtlich gesehen die gleichen Aufgaben wie ihre männlichen Kollegen ausüben können, werden sie dennoch anders wahrgenommen, was in den analysierten Bildern besonders zum Vorschein kommt.

Die Bilder, besonders in den frauenzentrierten Broschüren, haben das Ziel, Frauen für den Beruf der Soldatin zu motivieren. Dabei werden traditionelle Weiblichkeitsrollen herangezogen, die auch in der Werbung oder in Filmen vermittelt werden. Obwohl das österreichische Bundesheer sicherlich nicht die klischeehafte Abwertung von weiblichen Soldaten anstrebt, werden durch solche Bilder weitere Klischees produziert und an die Öffentlichkeit getragen.

Die differente Darstellung von weiblichen und männlichen Soldaten verstärkt die dichotome Wahrnehmung von Frauen und Männern. Sie zeigt auch die Interdependenz von Männlichkeit und Militär, in der Frauen nur eine Nebenerscheinung sind. (Vgl. Apelt 2005, S. 59)

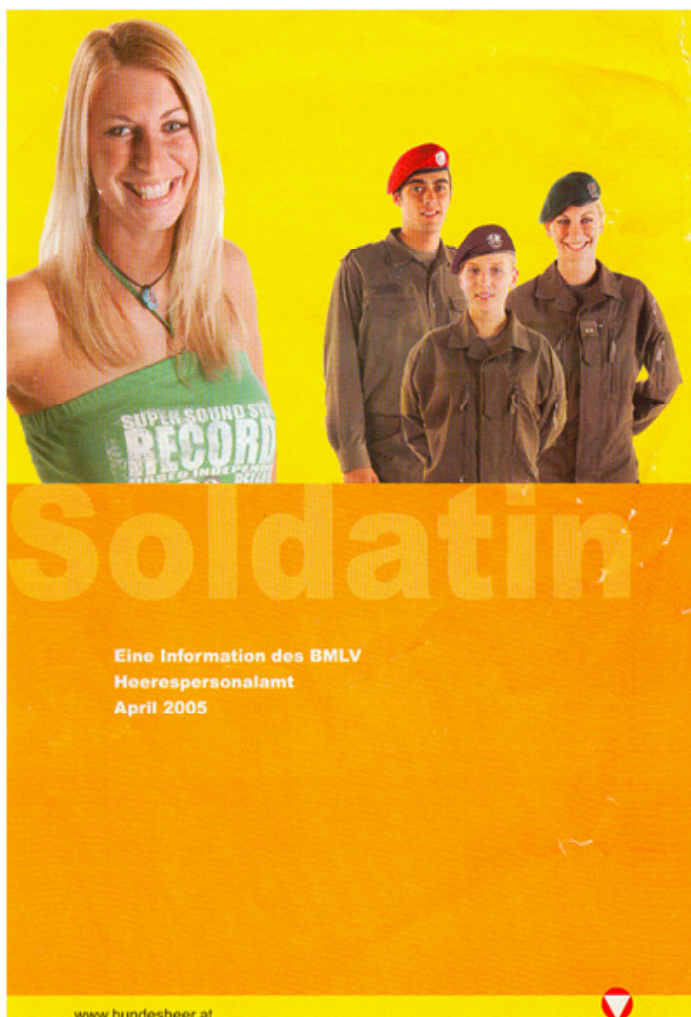


Abbildung 3



¹ In den Jahren 2003 und 2004 befanden sich 14 Soldatinnen im Auslandseinsatz im Iran und in Algerien sowie aufgrund der Tsunami-Katastrophe in Sri Lanka (III-132 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXII. GP).

² „Wehrdienstberaterin“

³ Lara Croft, früher eine computeranimierte Frau – heute gespielt von der amerikanischen Schauspielerin Angelina Jolie, ist die personifizierte Ausgabe einer „Superfrau“. Mit der knappen Kleidung und ihren Kurven wird sie als „Sex-symbol“ gesehen.

Die Ballkönigin oder: „Aber in Österreich spielen Frauen doch nicht Fußball...“

Hanna Rohn

Aus dem Abseits kommen und endlich aktiv werden im Spiel um das runde Leder konnten Salzburger Mädels zwischen 10 und 17 beim Projekt „Ballkönigin“ im Rahmen der EM 08: Kicken und Kommentieren unter der Anleitung von Profis.



Fünf kostenlose Schnupperworkshops bei verschiedenen Vereinen in der Stadt boten leichten Einstieg: Einfach mal raus auf den Platz gehen, sich und das Training mit Fachfrauen ausprobieren. Es wurde gekickt, geschwitzt, gelacht und die Altersgenossen schauten ausnahmsweise mal vom Rand aus zu. Am Ende bekam jede einen Fußball mit nach Hause – nicht nur als Andenken, sondern zum Weitermachen, am besten im Verein. Aktive Unterstützung sollen sie dabei bekommen, denn „die Zukunft des Fußball ist weiblich“, wie FIFA-Präsident Blatter schon 2006 vermerkte. Momentan dümpelt die Frauenquote im österreichischen Fußball allerdings noch bei 5,6 %, während sie in den USA bereits bei 40 % liegt.

Kleine Anekdote am Rande: Eine amerikanische Jugendgruppe befindet sich gemeinsam mit ein paar österreichischen Jungs und Mädels am See. Man beschließt ein wenig zu kicken. Die AmerikanerInnen wählen die Teams – und wählen nicht etwa die Jungs zuerst, sondern die ÖsterreicherInnen, ohne Unterschied des Geschlechts. Ein Mädels ist verwundert und bekommt zur Antwort: „Du bist Österreicherin, du musst gut Fußball spielen.“ Sie, bestrebt den Irrtum aufzuklären und bemerkt daraufhin: „Aber in Österreich spielen Frauen doch nicht Fußball!“

Projekte wie die „Ballkönigin“ des Frauenbüros der Stadt Salzburg wollen das ändern und damit auch zu einer höheren Präsenz von Frauen im Fußballgeschehen überhaupt sowohl als Sportlerinnen als auch als Kommentatorinnen und Fans beitragen – vor allem in den Medien. Dadurch könnten auch leichter SponsorInnengelder für den Frauenfußball gewonnen werden.



Im Projekt „Ballkönigin“ hatten auch einige Mädchen die Chance, sich in Zusammenarbeit mit der Radiofabrik im Sportjournalismus zu üben. Drei Salzburger Spiele wurden von ihnen per Telefonschaltung live aus der Fanzone kommentiert, während die Kolleginnen im Studio moderierten und musikalische Pausen managten.

Die Damen-Fußball-WM 2011 in Deutschland ist ein wichtiger Anstoß, um bis dahin noch ein bisschen was zu verwirklichen – Lobbying, Gelder und weibliche Fans gewinnen, einen neuen Frauenverein gründen und einfach viel Fußball spielen, ob im Turnunterricht, zu Hause, im Verein oder bei neuen Workshops, die für 2009 bereits geplant sind.



Interessante Adressen: www.ballkoenigin.at; www.oefb.at (unter Frauenfußball); de.wikipedia.org/wiki/Frauenfußball; www.frauenfussball.at

Neu in der gendup-Bibliothek

BLICKHÄUSER, Angelika/BARGEN, Henning von (2006)
Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming.
Ulrike Helmer Verlag.

Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation im Bereich der politischen Gleichstellung? Ja, meinen die beiden AutorInnen, denn: Der Aspekt des Geschlechts ist in alle Maßnahmen einzubeziehen, um Benachteiligungen abzubauen und so letztlich Qualitätssicherung zu bewirken. Dieses Handbuch sorgt für Durchblick im Dschungel der aktuellen Gleichstellungsstrategien.

BLOME, Eva/ERFMEIER, Alexandra/GÜLCHER, Nina/SMASAL, Kerstin/SMYKALLA, Sandrad (2005)
Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Geldmanagement?
VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dieses Handbuch vermittelt sowohl theoretische Grundlagen über die Geschlechterforschung, die die gleichstellungspolitische Praxis beeinflussen als auch konkrete Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule.

BRAUN, Christina von/MATHES, Bettina (2007)
Verschleierte Wirklichkeit. Die Frau, der Islam und der Westen. Aufbau.

Mit diesem umfassenden Standardwerk zum Thema liefern die Autorinnen einen historischen, kulturellen und politischen Hintergrund zur Auseinandersetzung um die Stellung der Frau im Islam und in anderen Religionen. Mit Beispielen aus Kultur, Religion, Geschichte, Ökonomie und Literatur beleuchten sie das hochinteressante und aktuelle Thema.

ORLAND, Barbara/SCHEICH, Elvira (1995)
Das Geschlecht der Natur. edition suhrkamp.

Dieses Buch als Sammelband von feministischen Arbeiten und Ansätzen zur Geschichte und Theorie der Naturwissenschaften, gibt Aufschluss über folgende Themen: Einsichten in die sozialen Strukturen und Denkmodelle der Naturwissenschaften; Wenn Frauen in der Wissenschaft Einfluss nehmen; Vom Wesen der Geschlechter und Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit in der modernen Biologie.

SCHOLZ, Roswitha (2000)
Das Geschlecht des Kapitalismus. Feministische Theorien und die postmoderne Metamorphose des Patriarchats.
Horlemann.

Die Autorin wagt hier den Versuch, einen neuen theoretischen Ansatz zur Analyse des Geschlechterverhältnisses zu formulieren, in dessen Mittelpunkt die „Wert-Abspaltung“ steht. Dies meint, dass die sozialhistorischen Zuschreibungen des „Weiblichen“ im Kapitalismus einen abgespaltenen Bereich der gesellschaftlichen Reproduktion bilden.

TRUMANN, Andrea (2002)

Feministische Theorie. Frauenbewegung und weibliche Subjektbildung im Spätkapitalismus. Schmetterling Verlag.

Diese Einführung vermittelt einen fundierten Überblick über die letzten drei Jahrzehnte über die Geschichte der Neuen Frauenbewegung und die wichtigsten Debatten und Strömungen feministischer Theoriebildung. Von den frühen Auseinandersetzungen im SDS bis über den Kampf gegen den §218 bis hin zur Queer-Theory ist in diesem originellen und kenntnisreichen Buch alles enthalten.

Lektüre-Empfehlung

ZIMLER, Richard/ SEKULOVIC, Raša (2008):
Children's Hours: Stories of Childhood. Verlag Arcadia

Publication of this book is timed to coincide with the implementation of recommendations of a groundbreaking United Nations study on Violence against Children. To support Save the Children and raise awareness for its fight to end violence against children, bestselling authors from around the world have banded together to create a bold and moving anthology of stories about childhood. Participants include such acclaimed and award-winning authors as Ali Smith („The Accidental“), David Almond („Skellig“), Melvin Burgess („Junk“), Meg Rosoff („How I Live Now“) and Richard Zimler („The Last Kabbalist of Lisbon“). In „The Children's Hours“, these and fifteen other renowned authors explore and celebrate childhood; their tales touching on abuse and rejection, loneliness and love, the joys of friendship and discovery, and the first confused inklings of adolescent love. A major launch is planned for London in order to bring attention to this timely initiative. All writers' royalties will be donated to Save the Children for its work to end violence against young people.



Link zur sexuellen Belästigung

Am 9. Jänner 2008 strahlte dir Radiofabrik ein interessantes Interview mit Liane Pluntz zur Allianz gegen sexuelle Belästigung aus. Liane Pluntz ist Frauenreferentin der AK Salzburg und spricht Themen wie „Was ist sexuelle Belästigung?“, „Wo findet man Hilfe?“, „Wie gehe ich dagegen vor?“
http://cba.fro.at/show.php?lang=de&eintrag_id=8555

Online-Newsletter zum gendup-Fotowettbewerb

Wir möchten darauf hinweisen, dass ein Online-Newsletter mit allen Einsendungen zum gendup-Fotowettbewerb samt Interpretationen nun auf der gendup-Homepage abrufbar ist.
http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=184,770381&dad=portal&_schema=PORTAL

Kampagne 16 Tage gegen Gewalt

Filmabend und Podiumsdiskussion

„Kurz davor ist es passiert“

Ein Film von Anja Salomonowitz



© Amour Fou/Lukas Beck

Dienstag, 02.12.2008,
19:00 Uhr, Mozartkino (Saal Römerkino),
Kaigasse 33, 5020 Salzburg
Eintritt: freiwillige Spende, Kartenreservierungen unter ffu@gmx.at

Im Anschluss an den 72-minütigen Film findet eine Podiumsdiskussion statt:

DSAⁱⁿ Renate Blum (LEFÖ)

Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger (so!ution)

Mag. Harald Burgauner (männer|welten)

DSAⁱⁿ Renée Mader (Gewaltschutzzentrum Salzburg)

Eine Kooperationsveranstaltung von
gendup, FFU, amnesty international

„16 Tage gegen Gewalt“ beginnen am 25. November 2008, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und enden am 10. Dezember 2008, dem Internationalen Tag der Menschenrechte. Programm österreichweit siehe: www.aeof.at.

